

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Pada pemetaan industri periode 2013–2014, kontribusi dari sektor industri agro sebesar 15,04%, kementerian perindustri memprogramkan untuk lebih mengutamakan pada sektor industri berbasis pertanian ini, seperti CPO, Kakao/coklat, Gula tebu, bubur kertas dan karet. Dasarnya bahan baku dari produk tersebut terbaharukan, lahan bahan baku sangat luas terbentang disepanjang nusantara dan dapat diolah di dalam negeri, sangat prospek untuk industri dimasa depan.

Diantara kebijaksanaan Kemenperind, diantaranya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Industri untuk itu, Kementerian Perindustrian menjadikan seluruh Perguruan Tinggi dibawah naungan kementerian perindustri yakni 8 (delapan) unit di Indonesia, ditingkatkan menjadikan Politeknik Industri, bahkan dikembangkan menjadi 11(sebelas) unit di Indonesia.

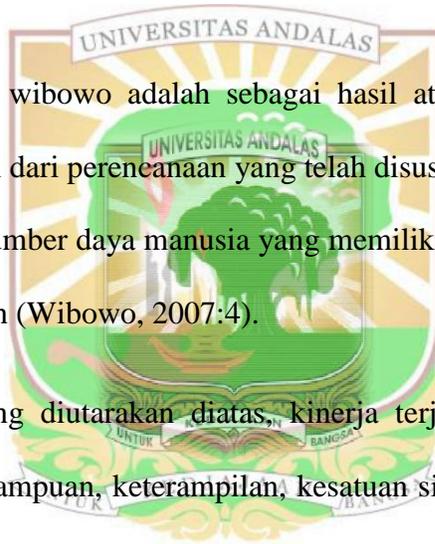
Salah satu Perguruan Tinggi vokasi tersebut adalah Politeknik ATI Padang yang mempersiapkan generasi baru industri yang berkiprah pada lapangan industri Agro dan juga meningkatkan sumberdaya manusia dilingkungan institusi sendiri. Untuk menciptakan ini, sangat dituntut kemampuan aparatur negara khususnya pada Politeknik ATI Padang, mulai dari pimpinan sampai pada pelaku ditingkat paling bawah, terutama dalam pelayanan internal organisasi, dalam hal ini mahasiswa

dosen dan karyawan/pegawai khususnya pegawai negeri sipil yang mengabdikan pada Politeknik ATI Padang.

Pegawai sebagai pelaku utama dalam penyelenggara negara dituntut agar berkontribusi penuh, memberikan segala potensi yang dimiliki, pemikiran, kemampuan, keretampilan, sikap dan kerjasama yang solid sehingga berenergi, dengan demikian kinerja ini, menjadikan institusi Politeknik industri ini maju dan berkembang.

Kinerja menurut Wibowo adalah sebagai hasil atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2007:4).

Sebagaimana yang diutarakan di atas, kinerja terjadi karena berhimpunnya potensi, bersatunya kemampuan, keterampilan, kesatuan sikap yang dituntut institusi dan menyatu sebagai yang diharapkan dalam budaya kerja organisasi. Kinerja juga dipengaruhi oleh tingkat kehadiran pegawai/disiplin, kepatuhan mengikuti aturan, juga adanya perhatian terhadap eksistensi pegawai, apakah berupa pendapatan, honor, tunjangan, jaminan sosial dan sebagainya. Hal di atas tidak terlepas dari pola kepemimpinan dari pihak pimpinan, dalam hal ini direktur Politeknik ATI Padang. Perlakuan terhadap bawahan, penghargaan yang diberikan berupa (*reward*) serta sanksi yang harus diterapkan, perlakuan adil terhadap pegawai, bila kondisi ini terwujud, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan tujuan institusi dapat diciptakan, demikian



juga sebaliknya, bila kinerja pegawai tidak optimal, maka akan sulit bagi institusi mencapai tujuan yang maksimal.

Menurut Nitisemito (1991 dalam Arianto 2013) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sesuai dengan pengertian disiplin kerja diatas erat hubungannya disiplin kerja karyawan dengan reward dan sanksi yang diberikan oleh sebuah instansi.

Balas jasa atau imbalan (*Reward*) adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi (dalam Syaifullah, 2016). Reward juga memainkan peran sentral dalam perubahan social pendekatan kepemimpinan (Podsakoff, 1982).

Kepemimpinan menurut Kerlinger (1987 dalam Randhita 2009), kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para

bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka kesuatu tujuan tertentu.

Pimpinan juga merupakan suatu individu yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya melalui kata-kata, berbagai ide dan perilaku mereka, seperti halnya kepemimpinan transformasional dimana seorang pimpinan mampu menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Menurut Robbins (2008) kepemimpinan transformasional merupakan pimpinan yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka.

Adapun tujuan pendidikan Politeknik ATI Padang adalah menghasilkan sumber daya manusia industri yang ulet, kreatif, inovatif, menjunjung tinggi nilai dan budaya industri, serta ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berlandaskan pada keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Menghasilkan sumber daya manusia industri yang kompeten pada jalur pendidikan vokasi dalam bidang keahlian Teknik Kimia Bahan Nabati, Teknik Industri agro, Manajemen Industri Logistik Industri Agro dan Analisis Kimia, guna memenuhi tuntutan kebutuhan tenaga kerja Industri nasional. Disamping itu Politeknik ATI Padang memiliki misi “menjadikan Pendidikan Tinggi Vokasi yang tangguh Mandiri dan Berdaya saing dalam mengembangkan Sumber Daya manusia Industri”.

Selaras dengan ini Politeknik ATI Padang membutuhkan seorang pemimpin mampu menciptakan kinerja yang teruji dan tangguh pula untuk mengujudkan visi dan tujuan institusi ini.

Politeknik ATI Padang sebagai Perguruan Tinggi Negeri dibawah naungan Kementerian Perindustrian, telah menggunakan system *reward*, biasa disebut tunjangan kinerja Pegawai Negeri, sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 101 tahun 2012 pasal 1 sampai dengan pasal 11 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan kementerian perindustrian. Aplikasi dari peraturan ini dimulai tahun 2012.

Dari survey awal yang dilakukan pada Politeknik ATI Padang, baik informasi langsung dari pihak berwenang maupun informasi individu pegawai PNS, terutama tingkat kehadiran pegawai yang mulai membaik, sedikit pegawai yang terlambat, apalagi tidak hadir. Kondisi ini disebabkan oleh penerimaan tunjangan kinerja yang cukup besar, demikian juga keterlambatan hadir, diberikan sanksi berupa pemotongan tunjangan kinerja (*tungkin*). Kalau dulu alat untuk absensi/kehadiran sering dirusak, sekarang tidak adalagi. Hal serupa juga disampaikan oleh kepala biro keuangan Kemenprind dalam rapat *roadmap* birokrasi reformasi Kemenperin pada Maret 2017 yang lalu di Politeknik ATI Padang.

Tingkat kehidupan pegawai telah meningkat, semangat kerja mulai tinggi, tugas yang diberikan atasan dapat dikerjakan mulai cepat dan baik, namun masih ada yang bekerja belum optimal, demikian juga kelemahan dan kekurangan lain dari

sikap, disiplin kemampuan kerja, motivasi, semangat kerja yang perlu diperbaiki, tentunya ini peran dari masing masing atasan dibidangnya dan terutama sekali dari unsure pimpinan dalam hal ini direktur sebagai penanggung jawab utama politeknik ATI Padang. Hal ini terjadi diduga karena belum dilaksanakan pengontrolan yang optimal dari pihak pimpinan Politeknik ATI Padang.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Reward*, dan Disiplin terhadap kinerja Pengawai Negeri pada Politeknik ATI Padang.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PNS Politeknik ATI Padang.
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Politeknik ATI Padang.
3. Bagaimana pengaruh kinerja terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Politeknik ATI Padang.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Politeknik ATI Padang.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh *reward* berupa tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Politeknik ATI Padang.
3. Untuk menguji dan menganalisa bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Politeknik ATI Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Manfaat teoritis yaitu bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya Manajemen SDM dan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya
2. Manfaat praktis yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi yang tepat bagi instansi dan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya pegawai negeri.
3. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Politeknik ATI Padang.

1.5. SistematikaPenulisan

Sistematika penulisan ini dibuat agar dapat memberikan gambaran secara garis besar tentang apa yang akan dibahas didalam bab demi bab. Adapun susunan pembahasan bab dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Literatur, memuat kerang kateori dan tinjauan penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian, memuat populasi penelitian, data penelitian, variable penelitian, operasionalisasi variable, analisis data serta instrument penelitian dan pengujian instrument.

Bab IV Analisis Data, memuat gambaran umum Politeknik ATI Padang analisis deskriptif, uji instrument data dan pembahasan.

Bab V Penutup, memuat kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

